

企業の経営理論

稲葉元吉

序 論

企業の理論 (theory of the firm) という言葉は、いまでは2様の意味で用いられている。その1つはミクロ経済学を構成する重要な1支柱としての「企業の理論」である。これは、企業それ自体をモデル化するためにつくられた理論というよりも、むしろ市場均衡という事態を説明するためにつくられた理論であるところに特徴がある。

これに対しもう1つの「企業の理論」は、企業なるものを、何か別の目的のためにモデル化しようとしてつくられた理論ではなく、それ自体のモデル化を目指してつくられた理論である。この意味での企業の理論の概念は、近時しだいに広く認められるようになったものであるといつてよいであろう。

このように現在「企業の理論」といわれているものには、2種類のものがある。このうち前者すなわちミクロ経済学で論じられる企業の理論は、永年にわたり精緻な論理構造をもつものとして、また完成度の高いものとして、古くからその内容をあまり変えることなく現在にまで引継がれている。このような事から、一般均衡理論を中心とする現在の主流派経済学の「企業の理論」を、「企業の経済理論 (economic theory of the firm)」と称することができるであろう。

これに対し他の「企業の理論」は、新たに企業理論の名を付けられるに至ったもので、それが論ずる内容は、必ずしも1つのモデルに収斂しているわけではない。これら後者に分類されるものは、上述した企業の経済理

論と対比させる意味で、「企業の経営理論 (management theory of the firm)」とよぶことにしたい。この場合、なぜ経営理論とよぶかについては、経営学は市場の動きを研究対象とする経済学と異なり、基本的に企業それ自体を研究対象とする学問分野であるからである。もちろん表面的・形式的にみれば、後で議論の対象となる Nelson & Winter の著作も Penrose の著作も経済学上の業績と分類されるであろうけれども、実質的・内容的には、企業それ自体のモデル化をこころみたという意味で、経営学的な視点に立つものといえよう。

本稿は、このように大きく分けられた2種類の「企業の理論」を論ずるものであるが、筆者が経営学の研究を専門としているところから、おのずと第二のグループの企業理論の発展を概観し論評することが、すなわちこの論稿の課題なのである。このような課題をとりあげる背景には、現実的な企業行動の理解なしに、経済の現実を説明することができないという事情があることはいうまでもない。

それでは企業の理論は、より具体的にはどのような内容をもつものとして、展開されているのであろうか。後述する議論に先立ち、本稿でとりあげる企業の諸理論を、以下のように整理しておくことにしたい。

- (1) 企業の経済理論；ヘンダーソン，J. & R. クォント共著(小宮訳)
(1975)
- (2) 企業の契約理論；Alchian, A. and H. Demsetz (1972), Jensen, M. C. and W. H. Meckling (1976), Williamson, O. E (1975)
- (3) 企業の経営者理論；Baumol, W. (1959), Marris, R. (1963, 1964),
Williamson, O. E (1964)
- (4) 企業の行動理論；Cyert, R. and J. March (1963, 1992)
- (5) 企業の進化理論；Nelson, R. and S. Winter (1982)
- (6) 企業の成長理論；Penrose, E. (1958, 1995)

- (7) 企業の知識理論；Grant, R. (1996), Nonaka, I. and H. Takeuchi (1995)

これら各々について以下、その主要内容を紹介し、あわせそれら理論の意義 (implication) を論ずることにしたい。まず出発点として(1)の「企業の経済理論」を取り上げることには、おそらく誰しも異論のないところであろう。

I 企業の経済理論

現代経済学の中核をなすミクロ理論 [例えばヘンダーソン&クオント (1975)] では、周知のように企業なるものを概略以下の如きものと取り扱っている。すなわち企業は、利潤最大化を目指す所有経営者にほかならず、その行動は、完全競争状態にある市場からの衝撃に対し、完全な合理性をもって瞬時に生産量調節を行ない適応する、というものである。

このような視点からみれば、企業の経済理論における企業モデルは、収益から費用を引いた差額としての利潤を、生産量の関数として具体的に特定するならば、あとはその数学的な問題を解くこと以外、企業について研究すべきものは、殆んど何も残らない。これが要するに企業の経済理論のエッセンスである。このような説明の背後に、もし自由に取引できる市場があるならば、能力のない人は財を売りまた能力がある人は財を買い取るので、市場取引によって能力のある人に財が配分され、結果として財は効率的に利用されることになる、という想定がある。そしてこの「市場」を唯一の効率的資源配分のメカニズムとして説明するため、上述したような単純化された企業モデルが仮定されたのである。

しかしこのような単純化は、経済学の分野では説得的であるとしても、市場をではなく企業を研究対象とする経営学にとっては、あまりにも行き過ぎであるという批判は、永年にわたって行なわれてきたし、また経済学

そのものの中からも行なわれていた。〔内部からの現代経済学主流派に対する全般的な反省の声は、Paul Samuelson 等 4 人のノーベル経済学賞受賞者を含む、44 人の著名経済学者が署名したアピール文書「A Plea for a Pluralistic and Rigorous Economics」(*American Economic Review*, May 1992) に示されている。〕以下に展望する各企業理論は、このような事情を踏まえつつ、現実の世界の変化に対応しながら新たに提起された、より現実反映的な企業へのアプローチにはかならない。ところでそれならば企業の経済学モデルは、無意味なのであろうか。すべてがそうであるとはいえないことは、勿論である。なぜなら、現実には経済学が想定している状況、例えば市場における完全競争や人間の全知的合理性といった条件が満たされている状況が見出されるならば、そのモデルは正当なものとして受容されるであろうからである。またさらにここで指摘すべきは、企業の経営モデルは、企業の経済モデルへの批判の上に、より現実適合的な新理論をつくることになったからである。新古典派経済学の企業理論は、それ以降の代替的な諸理論をひきだすいわば契機を与えたわけである。

それでは企業の経済理論は、どのような仮定の上に構成され、またそれらの仮定を、企業の経営理論はどのように置き代えるべきだというのであろうか。すでに周知の事柄とはいえ、ここで典型的な諸側面をとりあげ、後の議論のための論点整理をしておくことにしたい。

まず企業の経済理論が、いわば前提として仮定している内容は、次の諸点である [Clelland, S. (1961)],

- (i) 定常性の仮定：願望、資源、知識の集積などについて、これらを所与あるいは不変なものと想定している。
- (ii) 独立性の仮定：願望、資源、知識の集積などは、相互の間でもまたその企業自体の行動からも、独立している。
- (iii) 動機上の仮定：企業の目的・目標は、利益の最大化である。
- (iv) 情報に関する仮定：企業活動に際しては、技術、人間関係、市場

等に関する情報が不可欠であるが、これらの情報の収集・伝達にあたり、完備された情報システムが存在する。

- (v) 組織上の仮定：組織成員の思考や行動を、企業目的の最大化に向け相互に関係づける、そういった意思決定過程や行為過程が、企業内に存在する。

これらに対する代替案として企業の経営理論が提示している諸仮定は、以下の通りである。

- (イ) 動機上の仮定：企業の目的は最大化ではなく、満足化あるいはミニマックス化である。
- (ロ) 情報に関する仮定：企業の情報システムは、通常、十分に整備されているものではなく、情報に歪みや雑音が混入している。また企業に必要な情報の収集・伝達は、内部的に問題解決されなければならない。
- (ハ) 組織上の仮定：意思決定過程はその企業の組織構造によって決められ、それがまた情報システムのあり方をきめる。
- (ニ) 成長の仮定：願望、資源、技術水準、知識の集積などは、変化するものでありまた変化している。
- (ホ) 影響の仮定：願望、資源、技術、知識の集積などは、互いに無関係であるわけではなく、またその企業自体の行動からも影響を受ける。

このようにして、企業の経済理論の後に登場してくるそれへの代替的諸モデルは、その依って立つ前提的な仮説を変化させたが、そのような変化は、いうまでもなく激しく変わる現実の経済・経営社会の姿を反映したものである。以下にみる III から VII までの諸理論は、要するに上述した新たな仮定のもとに、構想されたものにほかならない。

II 企業の契約理論

ここで企業の「契約」理論という言葉で包括する学説の内容は、いわゆる「新制度派経済学」ともいわれ、また「組織の経済学」とも称されるものである。経済学の領域ですでに上記のような各称が用いられしかもかなり普及しているにもかかわらず、本稿でこのようによぶのは、1つは「企業」に限定したトピックスをとりあげる（そのため、「企業の～理論」という形に表現を統一した）からであり、また2つには、本節で取り上げる3つのサブセオリーをひとまとめにした場合、しばしば「契約」理論という表現が使われる（例えば、G. M. Hodgson, 1999, p. 249）からである。

さて、この企業の契約理論に含まれる主要な下位理論は、よく知られているように、次の3つである。Alchian, A. A. & H. Demsetz (1972), Jensen, M. C. & W. H. Meckling (1976), Williamson, O. E. (1975)。これら3者はいずれも、新古典派的な経済学の考え方に、修正を迫る内容をもつ点で共通している。

まず企業の経済理論は、「制度」を与件とし、また完全合理性や完全情報を前提にしながら、経済資源の配分上の効率を問題にしてきた。これに対し本節の企業の契約理論は、制度を与件とするのではなく、むしろ制度の発生や変化を問題にしている。また企業の契約理論は、方法論的個人主義の立場をとり、かつ経済合理性を前提にしている点で、企業の経済理論と共通するところがあるが、しかしその合理性には限界があることや情報にも不完全性があるという、より現実的な仮定を導入することで企業の経済理論よりいわば現実に近い理論内容を提示している。

はじめに Demsetz らのいわゆる所有権理論についてみてみよう。かれらによれば人々が市場で取引しているものは、モノそれ自体ではなく所有権であるという。もし人間が完全に合理的であるならば、すべての財の特性をめぐる所有権は明確に誰かに帰属され、財の使用によって生ずるプラ

ス・マイナスの効果は、その所有権者に帰属する。かくして、市場取引において資源が効果的に配分されるためには、所有制度の確立が前提条件となる。しかし実際には、人間の合理性には限界があるので、すべての財の所有権が必ずしも明確に誰かに帰属するわけではない。そのため、財の使用によって発生するマイナスの効果が、誰にも帰属されず、財は無責任に非効率的に利用され続ける可能性がある。このような非効率を抑えるべく、所有権を明確にするさまざまな制度が形成される。以上が所有権理論の主張である。所有権理論では、企業は、財を効果的に配分するため、財の所有権を特定の人に集中させたり、分散させたりする制度とみなされる。例えば中小企業は、資源を効率的に利用するため所有経営者に集中させる制度であり、株式会社は、資源を効率的に利用するため、逆に所有者を分散させる制度である。

つぎに Williamson の展開する、いわゆる取引コスト理論についてみてみよう。彼によれば、企業にみられる階層組織は、限定合理性と機会主義という2つの契機から生ずる、市場に代わるもう1つの資源配分のシステムであるという。すなわち市場取引を行う場合、限定合理的な人間は相手の不備につけこんで機会主義的に自分に有利に取引を進めようとするので、相互に駆け引きが起こり、いわゆる「取引コスト」が発生する。この取引コストがあまりにも高い場合、それを節約するために「市場」に代え、「権限」にしたがって資源配分する。つまりこの場合、資源配分の制度として市場よりも組織が選択される。これが Williamson の主張である。ただし、この取引コストは組織内にも発生する。何故なら組織が巨大化すると、管理者の合理性は制約されているのでその不備につけこんで組織成員が機会主義的にさぼりだすからである。この場合の取引コストを節約し、メンバーの悪しき行動を制御するため、機能部門制組織、事業部制組織、コングロマリットなど多様な組織形態が展開されることになる。

Jensen 等の、いわゆる「エイジェンシー理論」についてみてみよう。

かれらによれば企業は、経営者を中心とする複数のエイジェンシー関係から成る契約の束 (nexus) にほかならない。なかでも重要なエイジェンシー関係は、株主と専門経営者のそれである。ところですべての人間は、制約された合理性のもと自己にとっての効用を最大化しようとするので、プリンシパルである株主とエイジェントである経営者との利害は必ずしも一致しない。しかも両者の情報は非対称的であるため、経営者は株主の不備につけこんで非効率的に行動する可能性が常に存在する。それならば何故巨大企業の専門経営者は、必ずしもそのような非効率な行動をとらないのであろうか。それは経営者の悪しき行動を抑制するため、事前に取り締役会制度、会計監査制度、報酬制度、資本市場制度などさまざまな統治制度が形成されているからであるという。これがエイジェンシー理論の主張である。この理論は、所有と経営の分離が進んだ近代株式会社における株主と経営者とのガバナンス関係を考える上で、大きな示唆を与えるものである。

以上、本稿で「企業の契約理論」とも称すべき学説を一瞥してきた。ここでの理論は、いわゆる新古典派経済学の内容と異なるもの（例えば「完全合理性」に代えて「限定合理性」を重視するなど）があるとはいえ、経済主体の中心を個人レベルにおき、それら個々人が各自の保有する資源を市場で交換するという考え方を基本としている。こころみにエイジェンシーの理論をとりあげてみれば、経済現象の多くは、たとえば経営者を依頼人とし従業員を代理人とする、交渉契約にもとづく市場取引によって説明される。たしかに、そこでは契約条件は契約当事者の情報へのアクセスにより、また交渉のコストにより、さらには策略を弄し得る機会等によって左右されることは、これを認めてはいるのであるが。したがってこれらの諸学説は、文字通り組織の経済学あるいは新制度派経済学であって、経営学や組織論のカテゴリーに入るものではない。経営学や組織論の立場は、dyadを基礎とする社会関係への決定的な重視にあるからである。

III 企業の経営者理論

企業の経済理論が、完全な合理性をもつ所有経営者 1 人の場合の、完全競争下のモデルであることは、すでにみた通りである。現実がこの理論の仮説に合致している限り、モデルが現実を説明しうるものとなっていることは疑う余地もない。しかし 20 世紀に入り大規模な株式会社がつきつきと現れるにいたり、経済の現実はいよいよ完全競争状態から離れるとともに、企業経営の実権もいよいよ所有経営者から専門経営者へと移行するにいたった。総付加価値に占める上位 100 社のシェアは 1900 年には 10% にも及ばなかったが、2000 年にはその値は平均してほぼ 40% に及ぶともいわれ、またアメリカの最大企業は小国の国民総生産をも凌ぐ付加価値を生みだしている。このような経済構造の変化を前に、とりわけ大企業の中心にいる専門的経営者は、所有者からの独立性を強めることになる。ここに所有者中心の企業モデルから経営者中心の企業モデルへ学説の上でも 1 つの転換がみられるようになったのである。ここではこれを企業の経営者理論と称し、Berle, A. & G. Means (1932) の著作をきっかけに登場した専門経営者中心の企業理論として W. Baumol (1959), O. Williamson (1963), Marris, R. (1963) 等を取り上げることにしたい。

企業の経営者理論の端緒をなしたものは、周知のごとく Berle, A. & G. Means (1932) であった。彼らは、その著作において近代の巨大な株式会社では、所有と支配が分離しているので、新古典派的企業観に相違して、利潤を最大化していないと主張した。換言すれば巨大株式会社では、株式所有が分散しているため、いかなる株主も企業を十分支配するだけの株式を所有していない。そのうえ企業を支配しているのは、株式を殆んど持たない専門経営者であり、しかも所有者である株主と支配者である経営者の利害は異なるので、企業は利潤を最大化しえないと論じたのである。Berle & Means の所説は、経済学上、経営学上、社会学上いろいろな問題点を

提起することになったが、その1つの影響が、ここで取り上げる企業の経営者理論の形成というかたちで現れることになった。以下に言及する3人の論者に共通する視点は、いわゆる「所有と支配の分離」により自由裁量を獲得した経営者は、所有者の忠実な代理人として利潤最大化するのではなく、何らかの制約のもとに経営者自身の目的を追求するに至ったというものである。

まず、Baumol は経営者の報酬や名声が売上高に関連していることに注目し、企業は存続に必要な最少限の利潤を制約条件として売上高を最大化しているとする、売上高最大化理論を展開した。

また Marris は、現代の経営者企業が利潤の最大化ではなく、物的資源、人的資源、知的資源の蓄積に重大な関心をもち、企業の成長率を最大化しているとする、成長率最大化理論を展開した。

さらに Williamson は、現代企業の経営者は裁量可能な利益その他から得られる効用を最大化するという、経営者効用最大化理論を展開し、経営者はみずからの威信を高めるべく例えば多くの組織成員の上に君臨しようとする、と論じた。

これら諸モデルはいずれも、具体的に掲げる経営者の目的内容にはそれぞれ相異があるものの、株主の目的に代えて経営者の目的を最大化しようとする点で共通している。

企業の経営者理論は、そのモデルの定式化において、大規模企業の組織行動を、結局は1人のトップ経営者の行動に代置させている点で、基本的に1人企業の枠を出るものではない。またモデルそのものも、企業経営者の行動が経済システムのワーキングにどのような影響を与えるかを検討すべくつくられていて、その意味ではミクロ経済学の場合と同様の指摘、すなわち結局は市場の動きを解明することに重きを置いたモデルになっているという指摘が、あてはまることになる。しかしその反面、この経営者モデルは所有者の目的関数から経営者の目的関数に修正している点で、所有

と経営の分離した大規模企業の姿をうつしだしている。またそれと同時に、明示的というよりは暗示的なかたちではあるが、組織的要素の導入をはかり、さらには市場の競争状態についても、これを完全競争から不完全競争、独占的競争、寡占的競争への変化を取り入れている。かくしてこのモデルは、新しい企業理論すなわち企業の経営理論への橋渡しの役割を果たしたものである。

IV 企業の行動理論

経済学における企業の利潤最大化行動は、経験的に証明されたものではなく、むしろ一定の前提の上に論理的に構築されたものであることはよく知られている。したがって、真に経験科学的であるためには、それは、あらためて現実との対応において、具体的検証が行われなければならない。つまり利潤最大化と称されるきわめて包括的な概念を、それを構成している操作可能な下位概念に分解し、それを実証した上で、説明してゆかなければならないのである。

さて利潤を最大化するためには、当然のことながら、その収益関数と費用関数との形が、あらかじめ企業家にとって既知でなければならない、また競争企業の市場における反応も知られていなければならない。ところが自由企業体制の下では、現実にはそれらはあらかじめ企業家にとって既知であるわけではないこと、もちろんである。それでは収益関数の基礎となる需要予測は、組織においていったい誰がどのように行うのか、また費用の推定は組織のどこで、どのように、誰がこれを行うのか、さらに価格の決定はどう行われるのか。このように考えた場合、われわれは結局、企業を実証的に研究するため、組織のなかの意思決定者に着目せざるをえなくなるのである。それでは、このような組織のなかの意思決定者は、どのような目的をもちながら、どのように情報を集め、かつどのように自己の行動

を選択してゆくのであろうか。この場合もしもかれらが、経済学が想定しているごとく、相互に関連するあらゆる事項を正確に知ったうえで、企業の利潤最大化という目的に対する寄与の度合を計算し行動するとしたら、かれらは実際にはいかなる決定も不可能となるであろう。現実には組織の中の各人は、いわゆる「限定された合理性」のゆえに、もっと限られた範囲の関連事項のみを考慮し、もっと小さな目的に照らして意思決定を行う。またこのような現実があるからこそ、組織が形成され、かつそこに分業体系が形成されるのである。しかれば、企業を組織的な実体としてみた場合、前述したような経済学的企業モデルとどのように異なった企業観が現われているのか。

Cyert & March の理論は、企業を1つの複雑な組織とみなし、その内部における意思決定過程を、とくに考察の対象としている。そしてその全体の理論構成は、つぎの3つの下位理論によって支えられている。すなわち組織目標の理論、組織期待の理論および組織選択の理論、これである。

伝統的な企業の経済理論では、企業は企業家1人に代表されると考えられているから、彼の個人的な目標がつまり利潤が、そのまま企業そのものの目標となる。しかし企業を「組織」とみなす場合、そもそも組織目標とは何であるのか、またその内容はどのように決定されていくのかが、あらためて大きな問題となる。

さて企業という組織は、Cyert & March によれば、参加者個々人の連合体である。組織に参加する各個人は、それぞれ独自の選考体系をもって行動しようとするから、かれらの間に共通目標としての合意を獲得しようとすれば、結局、相互に折衝が行われ、そこから大まかな意思統一をはかるほかはない。つまり、組織目標の形成・維持・修正過程の本質は、「政治」的解決であるということができる。またこの場合、組織の目標とは、各構成員が組織に対して制約として課した、独立的な要求水準の集合にはかならない。したがって組織目標の内容は、参加者構成が変わるにつれま

た時の経過に伴い諸条件が変化するにつれて、変更を余儀なくされる。

企業を組織とみなすときに現れる第2の重要問題は、経営意思決定に必要な情報の収集と伝達の過程の検討である。いうまでもなく組織としての企業は、その必要情報を、多数の成員の情報網を通じて収集し、かつその処理を行っている。そこでは、意思決定者が直接みずから情報を収集するとは限らないがゆえに、決定者にとって真に必要な情報は、これを収集することが難しいかもしれない。また組織の先端あるいは境界に位置する者が集めた情報も、組織内で何人かの成員を経由するうちに、情報は修正を受けたり脱落したりする危険も多分に存在する。これらのことから、合理的な「経済人」の場合には、ほとんど問題にならないようなことがらが、組織の場合にはきわめて重大な問題となる。組織期待の理論は、組織がいついかなる時に情報を収集し、またそれがどのように組織内で伝達されるのかを問うものであり、またこれらの問題の検討を通じ、組織がみずからの行動代替案の結果をいかに予測 (expectation) するかについて、なんらかの理解を得ようとする理論である。

組織的存在として企業をみた場合の、第3の問題は、組織選択の理論である。ところで、もしも個人が意思決定するのであれば、彼はみずからの判断規則 (decision rule) を文書化し客観化する必要は、かならずしも存在しない。しかし多数の成員が参加している組織にあっては、なんらかの決定ルール、処理規定なくして混乱を避けることはできない。ここに秩序維持の不可欠の用具として、組織にはいわゆる「規則」の制定が見出されるのである。組織的意思決定とは、つまり規則にもとづく決定であるともいえるであろう。しかもこのようなルールは、ひとたび定着すると、これを変革することはなかなか困難となる。しかしそのような制度化されたルールをもちながらしかも状況の変化に対応してゆかなければ、組織が時の経過のなかで適応的に行動してゆくことはできない。このような変化への適応についての議論がすなわち組織学習の理論である。

Cyert & March の研究した企業モデルは、これを要約すると、以下のように特徴づけることができる。すなわち企業それ自体を対象とする視点から、考察をすすめていること。その場合の「企業」は、これを、複数の構成員から成る「組織」的実体として、とらえていること。また組織を構成している各人の認知能力には、重大な限界が存在することを想定していること等である。

V 企業の進化理論

周知のように、経済学の分野で生物学的な進化の概念を、先駆的に取入れた研究者は、A. Marshall と T. Veblen であった。しかし企業の進化理論が、本格的な発展を遂げたのは、第2次大戦後のことであった。きっかけは経済学における利潤最大化の仮説に対する論争にあった。例えば R. Lester & R. Gordon は、実務の世界では利潤最大化行動は典型的でもないし、また可能でもないと主張した。これに対し A. Alchain (1950) は、市場での競争は、より適応力のあるものが生き残るという自然選択に似た、状況をつくりだすとして Lester らに反論した。

これらの論争を踏まえ Winter は、通常の条件のもとで利潤最大化の自然選択は作用しないかもしれないことを証明したのである。すなわち、利潤最大化行動が時間の経過のなかでいかに再現されるかを示さない限り、自然選択の議論を利潤最大化仮説につなげることはできない、と。R. Nelson & S. Winter (1982) の企業の進化理論の内容は、略述すれば以下の通りである。

まず企業が利潤を追求することに関しては格別の異論がないものの、経済主体は、その目的を最大化しうるしまたそうしている、という意味で合理的であるとの基本的仮説について、かれらはこれを疑問視する。そしてそれに代えて、意思決定や選択は一般に、企業の内部ルーティンにもとず

いて行われるという、いわゆる進化モデルを提唱したのである。この場合ルーティンとは、企業が通常の活動に際して利用する、さまざまな規則や手続き、慣行等を指している。それは具体的には商品在庫のための発注ルールであったり、生産活動における特定の技術的な規定であったり、雇用・解雇の手続きであったり、国内投資や国際投資の政策であったりする。

ルーティンは、知識や技能をある期間保持する役割を果たす。その意味で、ルーティンは、企業の組織的な記憶装置であるということができる。またルーティンは、模倣や人材の移動などを通じて、複製する能力をもつ。かくてルーティンは、それがもつ持続性と再現性の側面で、あたかも生物における「遺伝子」の如き役割を果たすことになる。しかしそうは言っても、企業行動は必ずしも決まりきったものではなく、ときに革新的な活動が現れる。生物学における突然変異に似た、企業におけるイレギュラーな活動がこれである。

Nelson & Winter は、第1にルーティンを遺伝子に対応させるのにあわせ、第2に企業における探索 (search) の概念は生物学の突然変異に相当する、という。この探索活動は、収益力 (profitability) に関する要求水準 (aspiration level) に、企業実績が達しない時に開始されるという意味で、H. A. Simon の満足化の概念をとりいれている。すなわち企業は、現存のルーティンで十分に利益をあげている限り、探索活動は行なわないが、目標となる要求水準に利益が届かない時には、収益力を回復すべく従来のルーティンにない新しい方途を案出しようと探索を始め、これを契機については企業が革新を遂げるにいたるのである。

Nelson & Winter はさらに第3のキーワードとして、経済競争上の「自然選択 (natural selection)」概念を取り入れている。この点では A. Alchain や M. Friedman (1953) らの考え方と相通じるものがあるが、しかしこれら両者と異なって Nelson & Winter は、市場の選択メカニズムをまた私的所有権を、「自然」の秩序としてあるいは最適配分のための仕組みとし

てみることには、反対している。

ところで生物学の説くところによれば、進化が生ずるには次の3つの要因が不可欠である。すなわち第1に、種 (species) あるいは個体群 (populations) の構成要素の間にたえず変異が発生していること、第2に個体の性質を世代を超えて受け継いでゆく遺伝メカニズムが存在していること、第3に自然選択は、より多くの子孫を残すかあるいは生存競争に勝つかのいずれかによって行われること、これである。Nelson & Winter は、生物学における進化概念をそのまま企業モデルに応用することには充分慎重であったが、しかしいままですべてきたような生物学とのアナロジーを通じ、企業の経済理論にみられる機械論的パラダイムに決定的な修正を迫ることになった。すなわち若干の例を挙げれば、かれらの主張により、不可逆で経時的な過程それ自体に研究の注意が向けられるようになったばかりでなく、短期的な限界 (marginal) 調整よりも長期的な発展に関心をよせたり、定量的な変化と同様定性的な変化にも関心がよせられるようになった。また変異と多様性、均衡と不均衡、反復して生ずる過誤の可能性とそれが故に現れる非最大化行動などの検討が、これである。

企業の進化理論は、企業の契約理論のように、企業を市場のように取扱うことはしない。それは、組織によって創られ維持される諸能力—例えば、組織成員の技能や暗黙知など—によって、企業組織の存在理由やその構造、あるいはその境界などを説明する。それはまた技術革新、学習、ダイナミックな変化といった、静学的で均衡指向的なモデルが直面するもっとも扱いにくい側面をも説明しうるものなのである。

VI 企業の成長理論

近代経済学の諸文献で取り上げられているいわゆる「企業の理論」は、経済分析の中心問題の1つ—すなわち価格水準の決定と資源配分の決定—

を考察するために、理論的に構成されたものであることはよく知られている。したがって企業についての経済学的なモデルは、各企業における特定製品の生産量や価格を決定する理論を表わすようなモデルなのである。かくして企業という行動主体は、利潤原理に立脚した諸資源の技術的な変換単位とみなされる。しかしながら市場経済下の企業というものをこのような理念的なものとしてみるのではなく、自由かつ広範な活動領域のなかでそれ自身独自の意思をもつ、組織的実体であるという現実をみるならば、上記のように限定された企業概念が、あまりにも特殊なものであることは明らかである。思うに現実の企業のたえざる成長というものは、Penroseが主張するように、そこにおける所有者の役割にかわりなくまた中心的な経営陣さえもが非常に重要ではありながら、しかもなおそのごく一部を占めるにすぎないような、そういった「組織」の活動範囲のたえざる拡大としてみるのが、最も有用であろう。

さて、企業の目的は、あらためていうまでもなく、生産的諸資源を用いて商品を生産しかつそれを販売することによって利潤を獲得するところに見出されるが、かかる企業活動を左右する要因が、すなわち企業の機会とよばれるものである。それは経営者が、発見しかつ利用するあらゆる企業上の可能性を含んでいる。経営者に組織拡張の機会を見出す目がなく、あるいはその機会を利用する経営者用役がわずかしかな存在しない場合、その企業の成長が限定されてくるであろうことは明らかである。ここに経営者用役とは、利益獲得のため新しい理念を導入すること、とくに製品、技術、産業内における自己の地位等の側面で重要な変化に即応すること、新しい経営者を獲得すること、実行可能な拡張計画をつくること等に対する貢献を意味することはいうまでもない。経営者用役はしばしば管理者用役と対比されるが、その場合の管理者用役は、組織拡張の計画と実施に対してではなく、一定の組織規模のもとでの業務上の計画と統制に役立てられることを意味している。

ところで上述した経営者用役と管理者用役とを合わせた広い意味での経営者用役（以下、「経営者用役」はこの広義の概念を用いる）は、企業の本質が組織や協働体系に見出されるかぎり、あらゆる生産的諸用役のうちでも、もっとも基本的なものであることは当然であろう。なぜなら組織を組織たらしめ、またそれを成長あるいは発展させるものこそ、経営者の役割の本質にはかならないからである。そこで Penrose (1959) の想定したように、経営者用役の質的側面をなんらかの方法で数量化するならば、企業成長の諸段階も、究極的には、この広い意味での経営者用役の量的変化によって支配されることになる。

上述したように、経営者は企業組織の成長に対し究極的に、ときにその促進者として機能し、またときにその制約者として機能する。そしてある一定条件のもとでは、企業規模拡張の最大限度は、貨幣単位あたりの拡張に必要な経営者用役量に対する、拡張のために利用可能な経営者用役量によって決定される。かくてもしもある企業がその能力をすべて成長のために使用していると仮定するならば、それがあつ期間一定の成長率を維持していくためには、貨幣単位あたりの企業拡張に利用しうる経営者用役の供給量がその拡張に必要な経営者用役の供給量と、少なくとも同じ率で増加してゆかなければならない。成長率のいっそうの増大は、前者が後者よりもいっそう大きな率で増加するときのみ実現可能である。それではこのような成長率の増減は、どのように生じてくるのであろうか。

まず拡張に利用しうる経営者用役は、その企業が利用しうる経営者用役の全体量と、現在の環境に適した水準で企業を運営していくに必要な管理者用役量との差によって定義される。このような意味での余剰用役に対する企業規模拡張の効果は、おそらく一時的過渡的であろう。なぜなら拡張計画の作成および実施は、一時的に経営者用役を吸収するが、しかしその後そこで使われていた用役が解放されてくるとともに、その用役が拡張された企業の運営に必要不可欠でないかぎり、さらに次の拡張計画に役立て

られることは明白であるからである。事実、企業の拡張計画とその実施に余剰用役を完全利用する機会がないならば、それら未使用の資源を利用すべく組織拡張への圧力が社内に現れてくることになる。かくて拡張期でないかぎり、企業にはつねに経営者用役の余剰が存在することになるが、しかしそれと同時にかかる余剰の存在は、それ自身を雇用する新たな企業的機會を創出する。

しかしこのようにたえず成長志向が見出されるとしても、反面あまりに急速に企業がその規模を拡大しようとして、現在の余剰用役を吸収しつくした場合、あるいはそうした経営者用役に不足が生じその不足を補うべく組織外部から新たな経営者用役をつけ加えようとするならば、それは現在の経営陣の集団活動の均衡を破壊し、もって企業の成長に一定の制約を課すことになる。すなわちもしも経営者チームが、そこにおける各個人が集団の効果的な運営に不可欠な経験を相互に学習していくよりもいっそう急速なテンポで組織の拡大をはかろうとするならば、チーム・メンバー間に齟齬が生じ、もって企業業績は期待したとおりにはあがらないことになる。かくて Penrose の結論するごとく、一定の条件のもとでは、個々の企業がそれぞれ成長しうる最大率というものが存在する。

Penrose は、ある特定時点に関する企業活動の均衡状態や内部組織の構造を研究していた、従来の経済学や経営学とは明らかに異なった、自由企業体制下における私企業の、きわめて柔軟かつ適応的な動きを描き出すことに成功した。すなわち企業活動にともない蓄積されていく経験と生産諸資源、およびそれをたえず有効利用しようとする企業内部の強い誘因、その結果としての企業成長、そしてこの成長により生みだされた新たな経営上の諸資源と、それを活用しようとする企業側の新たな対応、……。このような姿こそ、時間的経過の中で展開される、企業組織の成長過程そのものにほかならない。

VII 企業の知識理論

「企業の知識理論」は、企業理論の1つといえるほどその理論内容がまだまとまっているわけではない。知識なるものを戦略的に最も重要な資源とみなしている点では、この理論は「企業の資源理論」の1つの延長とみることでもできよう。また組織学習論、技術マネジメント論、経営者認識論なども、知識を中心概念の1つとしている点で、企業の知識理論と共通する側面をもっている。しかし企業の知識理論の目指すところは、上記の諸理論とは異なっている。すなわちそれは企業における価値創出の主要源泉を知識に求めているところに基本的な立場がある。換言すれば企業の知識理論は、知識なるものが生産のインプットに重要であるばかりでなく、それが価値の発生源となっていると主張することで、古典派経済学の労働価値説や重農主義者の土地価値説に対する、知識価値説とも称すべきものとなっている。そしてその上でさらにつぎの諸点を知識の視点から論じようとするものである。すなわち、生産組織の1制度としての企業の存在理由を明らかにすること、組織の階層制や意思決定権限の配置に対する、知識ベース的視点の意味を考えること、企業組織の境界線をどう定めるか検討すること等。

ところで、企業の知識理論を取り上げる場合、最初に言及すべきは、マネジメントにとって重要な意味をもつ知識の特性とは何か、ということであろう。

まず知識の移転可能性の問題がある。これは、企業間においてばかりでなく、企業内部でもきわめて重要である。さて知識は、R. M. Grant によればノウハウ (know how) にかかわる暗黙知 (tacit knowledge) と、ノウアバウト (know about) にかかわる明白知 (explicit knowledge) とがある。両者の相異は、移転の容易さ、すなわち個人と個人の間の、あるいは時間や空間のなかを知識が伝わっていく仕組みの、違いにある。明白知はコミュニケ

ーションによって表わされるが、このコミュニケーションの容易さこそ明白知の基本的な特性である。これに対し暗黙知は、それが具体的に適用される時に表出されるものであるため、個人間にそれが伝わるのは緩慢で、コストがかかり、かつ不確実である。

つぎに、人間は知識を入手し蓄積し利用するにあたり、その能力に限界(H. A. Simon のいわゆる「限定合理性」)が存在するという問題がある。そのため現代の社会では各個人は、特定の分野で専門性を身につけつつ、互いに補完的に協働せざるをえなくなっている。

さて生産活動には、違ったタイプの知識をもつ個々のいわば専門家の能力を調整することが不可欠である。しかし市場 (market) は、このような調整機能を果たすことはできない。何故ならそこでは、(イ)暗黙知が移転できないばかりでなく、(ロ)明白知が潜在的な買手に伝わる危険性があるからである。かくして企業という組織は、財・サービスの生産過程において、多数の人々が別々に所有する多様な専門知識を統合するところに、その存在根拠を見出すものである、という事ができる。このような視点は、例えば市場取引に際して生ずる取引費用を除去すべく企業組織が生成されるとする学説とは、明らかに組織生成の説明理由が異なっている。

つぎにもしも企業が、財・サービス生産のための知識統合のメカニズムであるとするならば、ここからどのような含意が得られるのであろうか。まず指摘しうるのは、暗黙知伝達の困難さを考慮すると、全員一致による意思決定にはコミュニケーション上のコストがかかる。そのため知識統合の各種メカニズムのうち、ルール (rules) やルーティン (routines) を多用し、集団による意思決定 (group decision making) を多用しない方が、組織効率が良いということになる。また、もしも企業の主要資源が知識であり、しかもその知識に従業員がもっているとするならば、その知識を真に活かすのも従業員である。ここに知識活用の決定権と企業資源の所有権との間に新しい問題が現れる。そしてこれに関連し、株主と従業員との双方

でコントロールする日本企業 [Aoki, 1990] の方が、株主コントロールを重視する英米企業より、いっそう知識ベース企業に適合的であるかもしれない。

さいごに、組織の垂直的・水平的境界は、知識利用の相対的効率の視点から分析することができる。例えば垂直的統合についてみれば、市場において財としての商品は能率よく取引されても、知識についてはこれをスムーズに取引できないような時、もしも生産段階 A、B が垂直的に隣接していて B 段階の生産に A 段階の知識が必要不可欠であれば、A、B 両段階を1つの企業内に統合し、それら両者間に市場を介在させることはできないであろう。

組織の諸理論で共通に取り上げられる中心的な概念に「協働」がある。しかしこの人と人との協働の関係について、なにをもって人間相互の媒介項とみなすかにより、相異なる組織理論が形成される。すなわち協働が人と人との物理的な力の結合（例えば、複数の人間による物の移動）によるのか、あるいは情報的な知の結合（例えば、複数の人々による共同決定）によるかなどにより、別々の理論モデルが出来上る。後者の例の典型が H. A. Simon の理論であり、またこの理論からの1つの系論が、ここにおける知識理論なのである。

結 論

以上、企業理論の主要モデルをとりあげ、それらを個別的に展望してきた。その大きな流れを一言でいい表わすならばそれは、企業の経済理論から企業の経営理論への変化と、表現することができよう。

ところでこれまで述べてきたような企業モデルの新たな展開は、結局は、理論（あるいはモデル）を現実により近づけようとする研究者努力のあらわれであることは、ここにあらためて指摘するまでもないであろう。経済の

現実には、20世紀の欧米先進諸国において劇的に変化したが、それは要するに、同質的で小規模な企業が相互に多数で競合する経済から、少数の大規模企業と多数の中小企業とが混在し、しかも各企業が相互に異質性を主張する経済への、いわば経済構造の大きな転換であった。換言すれば、平面的な経済から重層的な経済への転換であり、組織を無視しうる経済から組織を無視できない経済への変換である。さらに言えば、市場経済 (market economy) から、組織－市場経済 (organization-market economy) への転化である。しかし、20世紀を通じ深く広く進行していたこの経済構造の変化に対応する企業モデルの構築は、経済学 (economics) では一部の優れた理論家を除き、ほとんどとりあげられることはなかった。H. A. Simon がノーベル経済学賞受賞記念講演 [邦訳書、1999] で述べたごとく、企業自体の研究は、経済学の中心地域 (それは資源の完全雇用、資源の効率的配分、および経済的成果の分配の公正の、3つの重要課題を研究する領域である。) から遠く離れた、いわば周辺地域での1つの研究に過ぎなかった。その意味で彼の同賞受賞は、企業理論の研究に R. H. Coase (1937) 以降はじめて光が当たったことを示す、いわば画期的な出来事であった。[上述したごとく、Simon の業績 (1947) は企業の理論にも大きく関連しており、その意味では本稿に彼の理論の紹介も当然とりあげられるべきであろうが、しかし彼の研究業績のもつ意味は、ここで議論するにはあまりにも広くかつ深い。それが故にこれを別の機会に譲らなければならない。] 本稿でとりあげたいいろいろな企業モデルは、経済学の主流から殆ど無視あるいは軽視されてきたこの周辺地域にも、幾つかの優れた業績が生まれかつ育っていることを示すものであろう。

参 考 文 献

- Alchian, A. A. & H. Demsetz (1972) 'Production, Information Cost, and Economic Organization', *American Economic Review*. 62 (4).

- Aoki, M. (1990) 'Toward an Economic Model of the Japanese Firm', *Journal of Economic Literature*, 28.
- Baumol, W. (1959) *Business Behavior, Value and Growth*, Macmillan.
- Berle, A. and G. Means (1932) *The Modern Corporation and Private Property*, Macmillan.
- Cleland, S. (1961) 'A Short Essay on a Managerial Theory of the Firm', K. Boulding and W. Spivey, *Linear Programming and the Theory of the Firm*, Macmillan.
- Coase, R. H. (1937) 'The nature of the firm', *Economica*, 4.
- Cyert, R. M. and J. G. March (1963) *A Behavioral Theory of the Firm*, Prentice-Hall.
- Demsetz, H. (1967) 'Toward a Theory of Property Rights', *American Economic Review*, 57 (May).
- Grant, R. M. (1996) 'Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm', *Strategic Management Journal*, 17 (Winter Special Issue).
- Hodgson, G. (1997) 'Evolutionary Theories of the Firm', in Sorge, A. and M. Warner (ed.), *The IEBM Handbook of Organizational Behaviour*.
- Hodgson, G. (1999) *Economics and Evolution*, Polity Press.
- Jensen, M. C. and W. H. Meckling (1976) 'Theory of the Firm; Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure', *Journal of Financial Economics*, 3 (4).
- Marris, R. (1963) 'A Model of the Managerial Enterprise', *Quarterly Journal of Economic*, 77 (May).
- Marris, R. (1964) *The Economic Theory of Managerial Capitalism*, Macmillan.
- Nelson, R. and S. Winter (1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Belknap.
- Nonaka, I. And H. Takeuchi (1995) *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press.
- Penrose, E. (1958, 1995) *The Theory of the Growth of the Firm*, Wiley.
- Simon, H. A. (1947) *Administrative Behavior*, Macmillan.
- Williamson, O. E. (1964) *The Economics of Discretionary Behavior*, Prentice-Hall.
- Williamson, O. E. (1975) *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Free Press.
- ヘンダーソン, J. M. & R. E. クォント共著 (小宮隆太郎訳) (1975)『現代経済学』創文社。

企業の経営理論

稲葉元吉 (2000) 『コーポレート・ダイナミックス』 白桃書房。

菊澤研宗 (2002) 「企業の経済理論(a)欧米」, 『経営学史事典』 文眞堂。

サイモン, H.A. 著 (稲葉・吉原共訳) (1999) 『システムの科学 第3版』 パーソナルメディア。